

Муниципальное автономное негипсовое  
образовательное учреждение  
«Центр молодёжи»  
городского округа Рефтинский

И.о. начальника финансового отдела  
Администрации городского округа Рефтинский  
А.А. Смирновой

ул. Юбилейная, 3/1, пгт. Рефтинский  
Свердловская обл., 624285  
Тел, факс 8(34365) 3-16-84  
ИНН 6603011395  
ОГРН 1026600632706  
е-mail: [malouist@mail.ru](mailto:malouist@mail.ru)

от 06.05.2025 года № 187

Муниципальное автономное негипсовое образовательное учреждение «Центр молодёжи» городского округа Рефтинский предоставляет План мероприятий по устранению нарушений, выявленных по результатам плановой проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в части кадрового делопроизводства (акт проверки № 2 от 16.04.2025 г.).

№ п/п	Вид нарушения	Мероприятия по устранению нарушения	Срок устранения нарушения	Примечание
1	В нарушение статьи 189 ТК РФ в ПВТР не в полном объеме определен режим работы для разных категорий работников	Согласно части 2 статьи 57 ТК РФ в дополнительном соглашении педагогическому персоналу прописем выходные, нерабочие праздничные дни.	16.06.2025	В ПВТР режим работы определен для руководителя, административного, хозяйственного, обслуживающего персонала. У педагогического персонала в

Вход. № 1059

«6» мая 2025 г.

*Смирнова А.А.*  
06.05.2025 г.

		<p>Председателю Думы городского округа Рефтинский А.В. Пасынкову написано ходатайство о рассмотрении вопроса о внесении должностей: специалист по закупкам, специалист по работе с молодежью, специалист по охране труда в перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 % размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в городском округе Рефтинский, в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Федеральной службы по труду и занятости государственной инспекции труда в Свердловской области от 28.04.2025 года № 66/7-2876-25-ОБ/10-3299-ОБ/57-78</p>		<p>наличии согласованные графики работы, утвержденные приказом руководителя.</p>
2	<p>В нарушение Положения об оплате труда, принятого Решением Думы городского округа Рефтинский от 24.11.2016 № 15, в Центре молодежи установлен повышенный на 25 процентов размер оклада по должностям отсутствующим в перечне к данному Положению, а именно: «специалист по работе с молодежью»; специалист по закупкам; специалист по охране труда (данная специальность установлена в Постановлении № 708-ПП)</p>			
3	<p>В нарушение части 1 статьи 68 ТК РФ содержание приказа о приеме на работу не соответствует условиям заключения трудового договора, отсутствуют условия приема на работу: основная работа (внешнее, внутреннее совместительство); постоянная работа (на неопределенный срок) или временная работа (срочный трудовой договор); оклад в приказе не соответствует окладу установленному в трудовом договоре; отсутствует компенсационная выплата за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент); не указывается режим рабочего времени и времени отдыха, для работников, у которых режим отличается от общих правил действующих в учреждении</p>	<p>В приказе о приеме на работу указывать условия приема на работу: основная работа (внешнее, внутреннее совместительство); постоянная работа (на неопределенный срок) или временная работа (срочный трудовой договор); оклад в приказе должен соответствовать окладу установленному в трудовом договоре; отразить компенсационную выплату за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент); указывать режим рабочего времени и времени отдыха, для работников у которых режим отличается от общих правил действующих в учреждении.</p>	<p>постоянно</p>	<p>С 22 ноября 2021 года на основании федерального закона № 377-ФЗ от 22.11.2021 издание приказа Т-1 стало правом, а не обязанностью работодателя. В соответствии с новой редакцией статьи 68 ТК</p>

			<p>РФ, приём на работу оформляют трудовым договором. В трудовом договоре прописаны условия приема на работу, оклад прописан с учетом районного коэффициента.</p>
<p>4 В нарушение части 2 статьи 57 ТК РФ в трудовых договорах не установлен режим рабочего времени и времени отдыха, для работников, у которых режим отличается от общих правил, действующих в учреждении (например: работа на неполную ставку, работа по скользящему графику и т.п.); не у всех работников в трудовых договорах отражены сведения о классе (подклассе) условий труда на рабочем месте</p>	<p>Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о классе условий труда на рабочем месте.</p>	<p>16.06.2025</p>	<p>На всех рабочих местах проведена специальная оценка условий труда. Сотрудники ознакомлены под роспись.</p>
<p>5 В нарушение статьи 113 ТК РФ допущено привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без учета мнения первичной профсоюзной организации</p>	<p>Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с обязательным учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации</p>	<p>постоянно</p>	
<p>6 В нарушение статьи 153 ТК РФ отсутствуют заявления работников по выбору способа оплаты за работу в выходной день и нерабочий праздничный день (в двойном размере или в одинарном размере и предоставлении другого дня отдыха); в приказе на группу работников не</p>	<p>Выбор способа оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день (в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха) оформлять в письменном согласии с работником на привлечение его к работе в выходной день; в приказе о привлечении работников к работе в выходной день отражать фактические часы, отработанные каждым</p>	<p>постоянно</p>	<p>В приказе о работе в выходной и нерабочий праздничный день прописан способ оплаты</p>

<p>отражены фактические часы, отработанные в выходной день каждым работником</p>	<p>работником.</p>		<p>В двойном размере, сотрудники ознакомлены под роспись. Фактические часы, отработанные в выходной день, отражены в таблице учета рабочего времени.</p>
<p>7 В нарушение части 3 статьи 60.2 ТК РФ не корректно применяются наименования видов дополнительных работ, относительно поручаемой работе; в дополнительных соглашениях не отражены обязательные условия: содержание, объем дополнительной работы, трудовые функции (обязанности, задачи); не отражен срок, в течении которого работник выполняет дополнительную работу (не установлена дата окончания)</p>	<p>При поручении дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору отражать обязательные условия: содержание, объем дополнительной работы, трудовые функции (обязанности, задачи); отражать срок, в течении которого работник выполняет дополнительную работу.</p>	<p>постоянно</p>	<p>В дополнительных соглашениях указаны должностные обязанности. Дата окончания дополнительной работы устанавливается дополнительными соглашениями.</p>

Директор



С.А. Ткалич